**Социальная организация и управление**

*1*

Общество без организации немыслимо. Под организацией в социологии понимают такую форму или такой способ совместной деятельности людей, при которой она выглядит чётко упорядоченной, скоординированной, отлаженной. Так как организации касаются прежде всего деятельности людей, их называют социальными организациями. У организаций есть названия, устав, цели, сферы деятельности, порядок работы, штат сотрудников, но самое главное с точки зрения социологии — это иерархия статусов, распределение ролей, система социальных отношений. Организация в миниатюре напоминает общество. Ей свойственна иерархия – вертикальное расположение людей по рангам, и управление – механизм, упорядочивающий. Стратификация распределяет людей по сословиям, классам, кастам, а социальная организация по должностям. С пинанием организация тесно связано понятнее бюрократия – узаконенное господство в организации формальных норм и правил, которыми руководствуются в своих действиях и взаимоотношениях должностные лица. Макс Вебер рассматривал бюрократию в позитивном смысле (как рациональную машину и форму эффективной деятельности) и в негативном смысле (формальные атрибуты власти становятся самоцелью).

*Социальная природа управления*

Управление всегда основывается на презумпции власти и полномочий на подчинение нижестоящим вышестоящим, на явном или скрытом давлении одних сторон на другие, на неравенстве в доступе к экономическим и социальным благам. Управление может принимать авторитарную и демократическую форму. Управленческая пирамида построена таким образрм, что в её конусе находится самые привилегированные должности (их гораздо меньше, чем непривилегированных, исполнительских позиций внизу). Поэтому претендентов на продвижение больше, чем под них уготовлено мест.

*Структура управления*

Структура управления – элемент структуры организации и охватывает собой только формальную организацию. Под структурой управления понимают упорядоченное расположение уровней управления от низшего в высшему. Структура управления по возрастающим уровням начинается с низшего звена, потом переходит к руководству среднего звена, затем к руководству высшего звена. В крупных компаниях может быть 5 уровней. Если между исполнителями (рабочими и служащими, индивидуальными контрибъютерами) и руководителем высшего звена (президентом компании) существует большое число уровней, то такую структуру называют вертикальной, если их немного – горизонтальной. Традиционная структура управления называется линейной. В начале 20 века возникла новая структура управления, включающая сеть функциональных служб, называется линейно-штабной структурой. Руководители высшего звена относят президента компании, директора фирмы, председателя совета, ректора университета и так далее. Они отличаются от других руководителей тем, что никому не подчиняются, ниже из стоят заместители, вице-президенты, старшие управляющим. Руководители старшего звена считают себя администраторами, направляют движение формы. Между администрацией и управлением существуют следующие различия: администрация в лице высшего руководства определяет главные цели и политику фирмы или организации, а управление, которым занимаются все другие руководители, обеспечивает выполнение операций, необходимых для реализации этих целей и политики. Функции администрации и управления взаимно пересекаются. Чем выше уровень управления, тем больше времени уделяется администрированию и меньше управлению, и наоборот.

*Адхократия*

В 1970 г. Алвин Тоффлер ввёл термин «адхократия» и назвал её альтернативной бюрократии формой организации. Название «адхократия» идёт от латинского языка – организационная структура, основу которой составляют временные рабочие группы, которые собираются для решения одной задачи или проекта, а после завершения работы распускаются и создаются заново для следующей задачи. Адхократии могут существовать внутри бюрократической организации как мобильные временные группы, созданные для решения социальных задач, которые не может решить организация в целом. Если бюрократия имеет 3 и более уровней управления, то адхократия не более 2-х. Бюрократия более эффективна в стабильной экономической ситуации, адхократия – в нестабильной.

*Термины современного менеджмента*

Администратор, менеджер, менеджмент, топ-менеджеры, средее звеноуправление, руководители первого звена, линейный руководитель, штабной руководитель, антрепренёр, организация, индивидуальный контрибъютер.

*Культурные типы руководителей*

Менеджмент по большей мере создаётся особенностями национальных культур. Сколько наций, столько стилей управления. Чем прочнее менеджмент связан с традициями и обычаями своего народа, тем он экономически эффективнее. Старая заповедь японцев «Точно и в срок». В Великобритании и в США входит в моду наука гасить конфликты, то есть преодоление спора с выгодой обеих сторон и при помощи третьей стороны. Для японских компаний характерно устранение барьеров между управляющими различного уровня и их подчинёнными. В результате японцы умело привлекают к управлению рядовых рабочих. В большинстве компаний США и западной Европы проблема качества решается за счёт внедрения новой технологии, а в японских компаниях главное внимание сосредотачивается на простейших усовершенствованиях, на максимальном использовании уже имеющегося оборудования. Американские фирмы большее предпочтение отдают планированию карьеры работников, а не росту их профессионального мастерства. Для США и западной Европы характерны высокая специализация и мобильность рабочей силы. Переход из одной фирмы в другую считается в порядке вещей, но не характерен для Японии, с её системой пожизненного найма. Поэтому в Японии большое внимание уделяется развитию человеческих ресурсов внутри фирмы, а в США – привлечению из вне. Для Японии характерна стабильность кадров, уделяется большое внимание тесной увязке личных интересов работника и интересов компании, высоко ценятся не столько результаты деятельности, сколько верность духу фирмы.

*Основные понятия социологии организации*

Социальная система, коллективная идентичность, точный список, программа деятельности, процедура перемещения.

*Элементы открытой системы*

Зарубежные социологи считают, что поведение людей в организации и вне её явления совершенно разные. Принято считать, что социальные системы имеют совершенно иную природу, нежели биологические или физические: это скорее структура случаев и событий, поэтому социальная система не имеет иной структуры, кроме той, которая задана её функционированием. Скелет социальной организации составляют должности, позиции, ожидания, роли и другие события. Скелет существует лишь когда социальные символы (роли, позиции) признают оба участника межличностного взаимодействия, а не лишь один из них. Существуют различные способы доказать, что руководитель не является руководителем, а лишь формальный начальник. То есть с ним могут мириться до поры до времени, можно добиться его увольнения, поэтому считается, что социальная организация – открытая система. Организационное пространство имеет 4 типа разграничения:

1. Физическое разграничение – распрямление работников по цехам и лабораториям, помещения которых отделены друг от друга.
2. Функциональное разграничение – каждый имеет свои обязанности
3. Статусное разделение – служащие, руководители, рабочие – самостоятельные группы.
4. Иерархическое – правила формальной структуры предписывают обращаться за решением вопроса к непосредственному начальнику, а не «через голову». Несоблюдение этих правил влечёт конфликты.

Организационная культура – совокупность норм, ценностей, мнений, которые отражаются в поступках сотрудников на всех уровнях организации и образуют неписанный кодекс поведения. Подобное явление называют субкультурой. Престиж – особая оценка чего-то.

Компетентность – не только широкий круг профессиональных знаний и навыков, признаваемых формально, но также неформальный контроль над окружающими людьми, возможность и желание манипулировать другими.

Мотивация на достижения – постановка себе умеренно трудных, но реально выполнимых задач.